

De Effecten van Informeel Werkplekleren op Duurzame Inzetbaarheid in de Nederlandse
Maakindustrie

The effects of Informal Workplace Learning on Employability in the Dutch manufacturing
sector

Jochem H. Dijckmeester

Open Universiteit

Author note

Naam student: Jochem H. Dijckmeester

Studentnummer: 850182708

Cursusnaam: S57337 Empirisch afstudeeronderzoek: scriptie arbeids- en
organisatiepsychologie

1^{ste} begeleider: dr. J.M.E. Van Ruysseveldt

2de begeleider: Prof. Dr. K. Van Dam

Inleverdatum: 8 september 2015

Samenvatting

Achtergrond. Nederland kampt met een tekort aan technische vakmensen. Daarnaast kent de technische sector een snelle opeenvolging van innovaties waardoor steeds andere competenties gevraagd worden. Dit maakt de vraag hoe medewerkers te behouden voor de Nederlandse maakindustrie urgent (Bettinger, Groeneveld, Alberda, Boezeman, & Koole, 2010). Medewerkers in deze sector nemen slechts zeer beperkt deel aan formele opleidingen en er zijn beperkte middelen om dit te faciliteren waardoor leren op de werkplek interessant is (Bettinger et al., 2010).

Doel. Het centrale doel van deze studie is om na te gaan welke bijdrage informeel werkplekleren kan leveren aan de duurzame inzetbaarheid van personeel in de maakindustrie en installatietechniek.

Deelnemers, procedure en onderzoeksontwerp. Er is een digitale vragenlijst uitgezet onder 4864 medewerkers uit de maakindustrie en installatietechniek die geregistreerd staan als werkplekbegeleider voor stagiaires uit het MBO. Uiteindelijk hebben 626 respondenten deelgenomen aan het onderzoek. Na verwijdering van niet compleet ingevulde vragenlijsten bleven er 492 respondenten over. De gemiddelde leeftijd van de respondenten die de vragenlijst compleet hebben ingevuld is 52.83 jaar ($SD = 6.42$).

Meetinstrumenten. Duurzame inzetbaarheid werd gemeten door vragenlijsten ontwikkeld voor het scoren van employability (Berntson, Sverke, & Marklund, 2006), vitaliteit (Shaufeli & Bakker, 2003) en werkvermogen door middel van de Work Ability Index (van den Berg, 2013). Werkplekleren bestaat uit twee componenten, interactionele leermogelijkheden en taakleermogelijkheden en werd gemeten met behulp van een schaal ontwikkeld door Nikolova, Van Ruysseveldt, De Witte, en Syroit (2014). Leader Member Exchange is gemeten met een vragenlijst zoals eerder toegepast door Graen, Liden en Hoel (1982) welke is aangepast door Janssen en Van Yperen (2004).

Resultaten. Uit de resultaten blijkt een verband tussen taakleermogelijkheden en de drie onderdelen van duurzame inzetbaarheid. Het verband tussen LMX en de drie onderdelen van duurzame inzetbaarheid wordt deels gemedieerd door taakleermogelijkheden. Ook blijkt een verband tussen leren van collega's en vitaliteit en leren van de direct leidinggevende en employability. Leren van collega's medieert deels de relatie tussen LMX en vitaliteit.

Conclusie. Het in de grijze literatuur veronderstelde belang van een goede relatie met de leidinggevende bij duurzame inzetbaarheid wordt ondersteund door de resultaten uit deze studie. Leader Member Exchange lijkt zowel direct als via impliciet werkplekleren bij te dragen aan de verschillende onderdelen van duurzame inzetbaarheid. Bij werkplekleren lijkt het stimuleren van taakleermogelijkheden met name interessant. Het bieden van een werkomgeving waarbij de medewerker de ruimte krijgt om te experimenteren en te reflecteren op zijn eigen handelen kan bijdragen aan employability, vitaliteit en werkvermogen.

Keywords: duurzame inzetbaarheid; werkplekleren; Leader Member Exchange (LMX)

Abstract

Introduction. In the Netherlands there is a shortage of skilled workers in manufacturing and installation. This sector is characterized by rapid innovation which changes the competencies needed from workers by employers. These factors contribute to the question how to preserve current employees by keeping their competencies up to date (Bettinger, Groeneveld, Alberda, Boezeman, & Koole, 2010). Employees in this sector rarely participate in formal training programs and resources to partake in such programs are limited. This is why informal training on the job may be a good solution in keeping competencies up-to-date (Bettinger et al., 2010).

Goal. The primary question of this study is how informal workplace learning can contribute to the sustainable employability of employees in manufacturing and installation sector

Participants, procedure and design. 4864 employees in manufacturing and installation, who were registered as workplace supervisor for interns, received a digital invitation to fill out a questionnaire. 626 participated and after incomplete questionnaires were deleted a dataset of 492 questionnaires remained. On average participants were aged 52.83 ($SD = 6.42$) years.

Instruments. Sustainable employability was measured with the scale of employability (Berntson, Sverke, & Marklund, 2006), vitality (Shaufeli & Bakker, 2003) and the Work Ability Index (van den Berg, 2013). Informal workplace learning consisted of two components, interactional learning and task learning. They were measured with a scale developed by Nikolova, Van Ruysseveldt, De Witte, and Syroit (2014). LMX was measured on a scale developed by Graen, Liden en Hoel (1982) that was modified by Janssen and Van Yperen (2004).

Results. Analysis of the data reveals a connection between task learning and the three components of sustainable employability. The connection between LMX and the three components of sustainable employability is partially mediated by task learning. Data also

reveals a connection between learning from colleagues with vitality and learning from the manager with employability. The relation between learning from colleagues and vitality is partially mediated by LMX.

Conclusion. The importance of a good relationship with the manager for sustainable employability, as widely proposed by non-scientific management literature, is supported by the findings of this study. Leader member exchange shows both a direct correlation with sustainable employability as a correlation with sustainable employability via informal workplace learning. In workplace learning especially task learning is promising. Results show that providing employees with a workplace where there is room for experimentation and time and space to reflect can contribute to employability, vitality and workability.

Keywords: (sustainable) employability; workplace learning; Leader Member Exchange (LMX)